

**JURNAL**

**IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 8 TAHUN 2013 TENTANG  
KESETARAAN DAN PEMBERDAYAAN DIFABEL DALAM PELAKSANAAN  
PEMBERIAN KESEMPATAN KERJA BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI PT  
DELTOMED WONOGIRI**



**Diajukan Oleh:**

**Fransiska Debi Shinta Pradana**

**NPM : 110510622**

**Program Studi : Ilmu Hukum**

**Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis**

**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**FAKULTAS HUKUM**

**2015**

## HALAMAN PERSETUJUAN JURNAL

### IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN WONOGIRI NOMOR 8 TAHUN 2013 TENTANG KESETARAAN DAN PEMBERDAYAAN DIFABEL DALAM PELAKSANAAN PEMBERIAN KESEMPATAN KERJA BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI PT DELTOMED WONOGIRI



Diajukan oleh:

**Fransiska Debi Shinta Pradana**

**NPM** : 110510622  
**Program Studi** : Ilmu Hukum  
**Program Kekhususan** : Hukum Ekonomi dan Bisnis

Telah Disetujui

**Dosen Pembimbing**

**Tanggal: 26 Mei 2015**

**E. Imma Indra Dewi W., SH., M.Hum.**

**Tanda Tangan:.....**

Mengesahkan

**Dekan Fakultas Hukum**

**Universitas Atma Jaya Yogyakarta,**



**X. Endro Susilo, S.H., L.L.M.**

**IMPLEMENTASI PERATURAN DERAH NOMOR 8 TAHUN 2013  
TENTANG KESETARAAN DAN PEMBERDAYAAN DISABEL DALAM  
PELAKSANAAN PEMBERIAN KESEMPATAN KERJA BAGI  
PENYANDANG DISABILITAS DI PT DELTOMED WONOGIRI**

**Fransiska Debi Shinta Pradana, E. Imma Indra Dewi W**

**Program Studi Ilmu Hukum**

**Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta**

**ABSTRACT**

Human right is the natural right owned by everyone, one of the human right is to get a job. The opportunity to get a job is not just for normal people but also for people who have disability. This issue has been mentioned clearly in our Constitution 1945 and also in the lowest regulation, Local Regulation. In the fact, the opportunity for people who have disability to get job is not works well especially in Wonogiri, where there is Local Regulation number 8 year 2013 about Equality and Empowerment of Disabled, explains that every companies has an obligation to have minimum 1 disabled worker between 100 normal workers in their companies. Based on the issue, writer trying to research how the Local Regulation works well in PT. Deltomed Wonogiri. The major discussion in this essay is how the implementation of Wonogiri's Local Regulation, Number 8 year 2013, Equality and Empowerment of Disabled, in PT. Deltomed Wonogiri and what are the issues to implement the Local Regulation. Writer uses an empirical legal research which is focuses in human behavior. This research needs primary data as first data and secondary data as supporting data. Primary data obtained from interviews with respondents and sources associated with object of study, while the secondary data obtained from literature.

The result shows the implementation of the provison of employment opportunities for people with disabilities has been implemented, but not in accordance with the provisions set out in Local Regulation number 8 year 2013 about Equality and Empowerment of Disabled. Now a days, PT. Deltomed Wonogiri only have 2 disabled workers from 541 workers. PT. Deltomed must have 5 disabled workers under the Local Regulation. PT. Delmoted Wonogiri faces 3 problems to implement

Local Regulation. First, disabled people tend to be closed and no confidence against the society and business. Second, comes from the company, the company does not know the Local Regulation for disabled people. The last issue is sanctions that applied considered not firm and unclear.

Keywords: Implementation, persons with disabilities, the provision of employment opportunities.

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Hak Asasi Manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng sehingga harus dilindungi, dihormati dan dipertahankan.<sup>1</sup> Hak asasi manusia wajib dimiliki oleh semua orang termasuk penyandang disabilitas. Hak asasi manusia yang dimiliki oleh semua orang salah satunya adalah hak untuk mendapatkan pekerjaan. Hak bekerja secara umum diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjelaskan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Pengaturan lebih khusus diatur dalam Pasal 27 angka 1 huruf a Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas yang menjelaskan adanya larangan diskriminasi kepada penyandang disabilitas terhadap segala bentuk pekerjaan seperti perekrutan, penerimaan, pemberian kerja, dan perpanjangan masa kerja. Ketentuan tentang pemberian kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas

---

<sup>1</sup> Bagian Menimbang Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas

sudah diatur dibeberapa peraturan, akan tetapi masih banyak penyandang disabilitas yang belum mendapatkan hak bekerjanya.

Berdasarkan kondisi tersebut Kabupaten Wonogiri memberikan perlindungan kepada penyandang disabilitas dengan cara mengesahkan Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel. Dalam Perda tersebut juga diatur mengenai adanya pemberian kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas. Salah satu pihak yang dapat membantu terwujudnya Perda tersebut adalah perusahaan. Guna mencapai pelaksanaan Perda dengan hasil maksimal, maka pemerintah menerapkan sistem kuota 1 % (satu persen). Sistem ini mengharuskan perusahaan swasta, negeri maupun perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi untuk memperkerjakan 1 (satu) pekerja penyandang disabilitas setiap memperkerjakan 100 pekerja. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian disalah satu perusahaan di Wonogiri yaitu PT. Deltomed.

Berdasarkan sejarahnya PT. Deltomed pada tahun 2000, perusahaan telah memperkerjakan 6 (enam) penyandang disabilitas, akan tetapi yang aktif bekerja sampai saat ini hanya 2 (dua) penyandang disabilitas, sedangkan jumlah keseluruhan pekerjanya 541 karyawan. Dilihat dari kasus tersebut maka perusahaan belum menerapkan Perda Kabupaten Wonogiri terkait dengan sistem kuota 1% ( satu persen) yang ditetapkan oleh pemerintah.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT. Deltomed Wonogiri?
- b. Apakah yang menjadi hambatan dalam mengimplementasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT. Deltomed Wonogiri?

## **PEMBAHASAN**

### **A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Syarat-syarat perjanjian kerja yang dilakukan harus memuat 3 (tiga) unsur yaitu adanya pekerjaan, perintah dan upah.

Secara umum perjanjian kerja mengikat para pihak yang membuat, yaitu pekerja dan pengusaha. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa:

“Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut masing-masing memiliki akibat hukum yang berbedanya apabila para pihak melanggar. Syarat dalam sub a dan b merupakan syarat subjektif, apabila para pihak tidak memenuhi maka dapat dibatalkan, sedangkan syarat sub c dan d merupakan syarat objektif, apabila para pihak tidak memenuhi maka batal demi hukum.

Dalam pembuatan perjanjian kerja, pada praktek pelaksanaannya terdapat beberapa macam jenis perjanjian kerja. Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bentuk perjanjian kerja berdasarkan waktu berlakunya yaitu perjanjian dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tentu adalah perjanjian kerja antara buruh/pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Perjanjian yang dibuat oleh para pihak dapat berakhir karena kehendak para pihak atau karena suatu hal lain diluar kehendak para pihak. Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 61 menjelaskan:

- “Perjanjian bekerja berakhir apabila:
- a. Pekerja meninggal dunia;

- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengandil dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau;
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja”

Hal di atas dijelaskan lebih lanjut dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang mengatur, apabila salah satu pihak baik pekerja maupun pengusaha mengakhiri hubungan kerja selain alasan-alasan tersebut di atas atau sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, maka pihak yang mengakhiri perjanjian terlebih dahulu diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lain sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja selesai.<sup>2</sup>

## **B. Tinjauan Umum tentang Penyandang Disabilitas**

Dalam terminologi perkembangan masyarakat, terdapat beberapa istilah yang digunakan oleh masyarakat untuk menyebutkan “orang berkelainan”, yang pertama yaitu penyandang cacat. Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat yang menyatakan bahwa:

“Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya terdiri, yang terdiri dari:

- a. Penyandang Cacat Fisik
- b. Penyandang Cacat Mental
- c. Penyandang Cacat Fisik dan Mental

---

<sup>2</sup> Hidayat Muharam, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaan di Indonesia*, cetakan pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 11



Selanjutnya dalam menyebutkan “orang berkelainan” yang kedua adalah difabel. Istilah difabel berasal dari bahasa Inggris dengan asal kata *different ability*, yang bermakna manusia yang memiliki kemampuan yang berbeda.<sup>3</sup> Istilah ini digunakan sebagai pengganti dari penyandang cacat yang mempunyai nilai rasa negatif dan terkesan diskriminatif.<sup>4</sup>

Istilah terakhir yang digunakan untuk menyebutkan “orang berkelainan” yang ketiga adalah penyandang disabilitas. Dalam upaya mencari istilah sebagai pengganti terminologi “penyandang cacat” maka diadakan Semiloka di Cibinong Bogor pada tahun 2009.<sup>5</sup> Dalam acara tersebut Semiloka merekomendasikan 9 istilah pengganti terminologi penyandang cacat.<sup>6</sup> Dengan tujuan untuk menyempurnakan terminologi istilah penyandang cacat, maka pada tanggal 19-20 Maret 2010 kembali mengadakan *Focus Group Discussion* (FGD) yang membahas mengenai Ratifikasi Konvensi Internasional Hak-Hak Penyandang Cacat, FGD tersebut berhasil menghasilkan kesepakatan bahwa penyandang disabilitas merupakan terjemahan dari *persons with disability*.<sup>7</sup> Hal tersebut dikukuhkan kembali dalam pertemuan Penyusunan Bahan Ratifikasi Konvensi Internasional Tentang Hak-Hak Penyandang Cacat yang diselenggarakan di

---

<sup>3</sup> *Ibid.*,

<sup>4</sup> Sugi Rahayu, Utami Dewi., dkk. *Pelayanan Publik Bidang Transportasi bagi kaum Difabel, Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, hlm.3.

<sup>5</sup> Akmad Soleh., *Op.Cit*, hlm.7

<sup>6</sup> <http://edukasi.kompasiana.com/2010/07/31/dari-handicap-sampai-narahandaya-menyelisik-serba-serbi-terminologi-%E2%80%9Ccacat%E2%80%9D-211510.html>, diakses pada 15 februari 2015

<sup>7</sup> *Ibid.*,

Bandung pada tanggal 29 Maret-1 April 2010.<sup>8</sup> Dalam forum ini muncullah istilah baru yaitu “Orang dengan Disabilitas” sebagai terjemahan dari “*Persons with Disability*”.<sup>9</sup> Dalam forum tersebut menyatakan bahwa istilah penyandang cacat diganti dengan istilah penyandang disabilitas, yang mempunyai arti lebih luas sesuai dengan jiwa dan semangat reformasi Indonesia dan sejalan dengan *Convention on the Right of Persons with Disabilities* atau sering disebut dengan CRPD.<sup>10</sup>

Para penyandang disabilitas bukanlah kelompok manusia yang seragam. Mereka ada yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas sensorik, disabilitas intelektual atau mental.<sup>11</sup> Berdasarkan *International Clasification of Functionning for Disability and Health* (ICF) yang menjelaskan bahwa klasifikasi penyandang cacat terdiri dari penyandang cacat fisik yang meliputi penyandang cacat tubuh, penyandang cacat rungu, penyandang cacat netra, penyandang cacat mental yang meliputi penyandang cacat mental retardisi, penyandang cacat eks psikotik dan penyandang cacat fisik dan mental.

Penyandang disabilitas merupakan individu yang mempunyai hak dan kewajiban yang dilindungi oleh negara maupun masyarakat sekitar, salah stau hak yang diberikan adalah hak kesempatan bekerja. Pemberian kesempatan bagi

---

<sup>8</sup> *Ibid.*,

<sup>9</sup> Akmad Soleh, *Op.Cit.*, hlm.7

<sup>10</sup> <http://edukasi.kompasiana.com/2010/07/31/dari-handicap-sampai-narahandaya-menyelisik-serba-serbi-terminologi-%E2%80%9Ccacat%E2%80%9D-211510.html>, diakses pada 15 februari 2015

<sup>11</sup> International Labour Organization, 2013, *Artikel tentang Pedoman ILO tentang Pengelolaan penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*, International Labour Office, Jakarta, hlm.6

penyandang disabilitas diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan kerja yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” Pemberian kesempatan bekerja ini dapat diberikan oleh perusahaan sebagai pihak yang mampu memberikan kesempatan kerja. Pelaksanaan ini agar dapat berjalan sesuai dengan ketentuan, maka pemerintah menerapkan sistem kuota 1 % setiap memperkerjakan 100 pekerja. Hal ini diatur dalam Pasal 28 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat yang menyatakan bahwa

“Pengusaha yang memperkerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja perusahaannya.”

Selanjutnya mengenai perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi juga diwajibkan untuk menerapkan sistem kuota 1 % persen tersebut.

Pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dapat terwujud selain peran dari perusahaan diperlukan pula peran dari masyarakat. kerja. Pasal 66 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Pemberian Kesejahteraan bagi Penyandang Cacat menjelaskan:

“Peran masyarakat dilakukan melalui:

- a. Pemberian saran dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka penyusunan peraturan perundang-undangan dan kebijakan di bidang kesejahteraan sosial penyandang cacat;
- b. Pengadaan aksesibilitas bagi penyandang cacat;
- c. Pendirian fasilitas dan penyelenggaraan rehabilitasi penyandang cacat;

- d. Pengadaan dan pemberian bantuan tenaga ahli atau sosial untuk melaksanakan atau membantu melaksanakan peningkatan kesejahteraan sosial bagi penyandang cacat;
- e. Pemberian bantuan yang berupa materiil, finansial, dan pelayanan bagi penyandang cacat;
- f. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi penyandang cacat di segala aspek kehidupan dan penghidupan;
- g. Pengadaan lapangan pekerjaan bagi penyandang cacat;
- h. Pengadaan sarana dan prasarana bagi penyandang cacat;
- i. Kegiatan lain dalam rangka upaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang cacat;

Dengan adanya dukungan baik perusahaan maupun masyarakat, diharapkan penyandang disabilitas mampu mendapatkan hak-haknya salah satunya yaitu kesempatan bekerja.

### **C. Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan di PT Deltomed**

PT. Deltomed merupakan perusahaan jamu herbal yang telah berdiri selama 39 tahun. Saat ini PT. Deltomed telah memperkerjakan 541 pekerja dengan 222 pekerja laki-laki dan 319 pekerja wanita.<sup>12</sup> Mayoritas pekerja PT. Deltomed berpendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas) bagi pekerja yang penempatannya dibagian produksi dan berpendidikan S1 (Strata satu) atau Diploma untuk pekerja yang mengoperasikan perusahaan atau penempatan di kantor. Pekerja PT. Deltomed didominasi oleh masyarakat Wonogiri.

Dalam menjalankan usahanya, perusahaan membutuhkan struktur organisasi yang baik dan terpadu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. PT. Deltomed Wonogiri menggunakan struktur organisasi garis/lini yang berarti

---

<sup>12</sup> Hasil Wawancara dengan Eko Purwanto, Bagian Humas PT. Deltomed Wonogiri, 10 Maret 2014.

seluruh pegawai dalam kesatuan organisasi menerima perintah dan petunjuk dari pimpinan. Pimpinan tertinggi PT. Deltomed adalah direktur yang membawahi lima bagian yaitu bagian pemasaran, bagian produksi, bagian administrasi/keuangan, bagian peralatan dan bagian personalia.

**D. Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di PT Deltomed**

PT. Deltomed telah memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas untuk dapat bekerja di PT. Deltomed. Hal ini terbukti dengan dipekerjakannya pekerja penyandang disabilitas pada tahun 2000 sejumlah 6 (enam orang), akan tetapi yang masih aktif bekerja hingga saat ini hanya 2 (dua) pekerja yaitu Bambang Susanto dan Supriyadi. Keempat sisanya merupakan pekerja tetap yang saat ini telah pensiun. Dari keempat pekerja penyandang disabilitas yang telah pensiun tersebut, menderita cacat yang disebabkan kecelakaan kerja. Bambang Susanto merupakan karyawan yang bekerja sebagai sopir dan merupakan karyawan tetap yang telah bekerja di PT. Deltomed selama 25 tahun. Bambang Susanto memiliki cacat dibagian kaki sehingga menyebabkan kakinya tidak sempurna dan tidak dapat berjalan dengan normal. Kondisi yang dialami Bambang Susanto termasuk klasifikasi penyandang disabilitas tubuh atau tuna daksa.

Pekerja penyandang disabilitas yang masih bekerja di PT. Deltomed selain Bambang Susanto adalah Supriyadi. Pekerja tersebut bekerja dibagian produksi

yaitu *granul* produksi. Supriyadi merupakan pekerja yang berumur 53 tahun yang menderita cacat pada kaki dengan klasifikasi termasuk penyandang disabilitas tubuh atau tuna daksa. Kecacatan yang dialami oleh Supriyadi disebabkan kecelakaan kerja. Namun realita dilapangan PT. Deltomed menerima pekerja penyandang disabilitas dikarenakan adanya hubungan kekeluargaan dan bukan hasil rekrutmen langsung dari perusahaan, karena pada dasarnya perusahaan tidak membuka lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Berkaitan dengan ketentuan kuota 1% setiap memperkerjakan 100 (seratus) pekerja, suatu perusahaan diwajibkan untuk memperkerjakan 1 (satu) penyandang disabilitas, namun realitanya dari 541 pekerja, PT. Deltomed hanya memperkerjakan 2 (dua) penyandang disabilitas. Dalam hal ini perusahaan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 20 ayat (5) Perda Kabupaten Wonogiri yang berbunyi “Badan wajib memperkerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang pegawai difabel yang memenuhi kualifikasi pekerjaan, untuk setiap 100 (seratus) orang pegawai”. Mencermati peraturan di atas, perusahaan belum dapat menerapkan ketentuan baik dalam Perda Kabupaten Wonogiri.

**E. Hambatan-Hambatan dalam Menerapkan Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di PT Deltomed**

Hambatan yang dihadapi oleh PT. Deltomed dalam menerapkan Perda Kabupaten Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel, ketiga hambatan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kondisi penyandang disabilitas yang cenderung tertutup dan kurang percaya diri untuk masuk dunia kerja. Keterbatasan fisik menyebabkan penyandang disabilitas lebih tertarik mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah dari pada bekerja di perusahaan. Hal ini terbukti, semakin banyaknya penyandang disabilitas membuka lapangan pekerjaan sendiri.
- b. PT. Deltomed belum mengetahui adanya Perda Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel. Hal ini mengakibatkan dalam pelaksanaan ketentuan adanya kewajiban menerapkan sistem kuota 1% setiap memperkerjakan 100 pekerja, belum dapat terlaksana dengan maksimal.
- c. Ketentuan sanksi yang ditetapkan dalam Perda Kabupaten Wonogiri tidak tegas. Ketentuan sanksi administrasi yang diatur dalam Perda Kabupaten masih sangat lemah dan tidak jelas sehingga menyebabkan PT. Deltomed kesulitan dalam menerapkan Perda Kabupaten.

### **KESIMPULAN**

Pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT. Deltomed Wonogiri sudah dapat terlaksana, akan tetapi belum memenuhi ketentuan yang diatur dalam Perda Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013

tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel. PT. Deltomed belum memenuhi syarat bahwa perusahaan wajib memperkerjakan minimal 1 (satu) pekerja penyandang disabilitas di setiap 100 (seratus) pekerja. Dalam hal ini, PT. Deltomed memperkerjakan 2 (dua) pekerja penyandang disabilitas dari 541 pekerja, apabila disesuaikan dengan ketentuan dalam Perda Kabupaten Wonogiri, dengan memperkerjakan 541 pekerja seharusnya PT. Deltomed memperkerjakan minimal 5 (lima) pekerja penyandang disabilitas. Sekain itu, pekerja penyandang disabilitas yang dipekerjakan di PT. Deltomed dikarenakan adanya hubungan kekeluargaan.

Hambatan yang dihadapi PT. Deltomed dalam mengimplementasikan Perda Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel. PT. Deltommed adalah kondisi penyandang disabilitas yang cenderung tertutup dan kurang percaya diri untuk masuk dunia kerja, PT. Deltomed belum mengetahui adanya Perda Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel, Ketentuan sanksi yang ditetapkan dalam Perda Kabupaten Wonogiri tidak tegas dan tidak jelas sehingga menyebabkan PT. Deltomed kesulitan dalam menerapkan Perda Kabupaten.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

Hidayat Muharam, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaan di Indonesia*, cetakan pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung

Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, cetakan pertama, CV. Pusaka Setia, Bandung.

### Jurnal:

Akhmad Soleh, 2014, *Kebijakan Perguruan Tinggi Negeri Yogyakarta terhadap Penyandang Disabilitas*

Sugi Rahayu, Utami Dewi., dkk. *Pelayanan Publik Bidang Transportasi bagi kaum Difabel, Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.

### Artikel:

International Labour Organization, 2013, *Artikel tentang Pedoman ILO tentang Pengelolaan penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*, International Labour Office, Jakarta

### Internet:

<http://edukasi.kompasiana.com/2010/07/31/dari-handicap-sampai-narahandaya-menyelisik-serba-serbi-terminologi-%E2%80%9Ccacat%E2%80%9D-211510.html>, diakses pada 15 februari 2015